

Selbstdarstellung als gute gesunde Schule

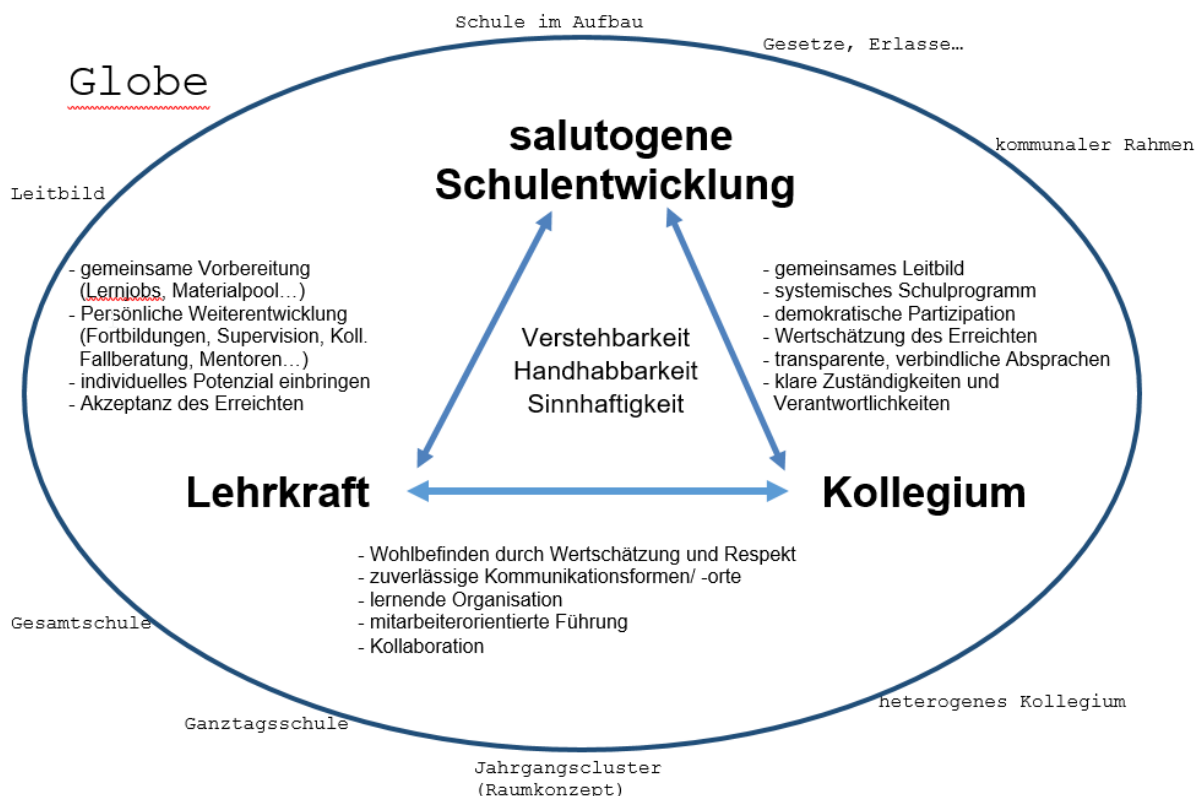
Gesundheit und Wohlbefinden sind die Grundlagen für förderliche Zusammenarbeit und gelingende Lehr- und Lernprozesse aller am Schulleben beteiligten Personen (Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer, Eltern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

Daher gibt es viele Ansatzpunkte für die Verbindung der „Gesundheitsqualität“ unserer Schule mit unseren schulalltäglichen Prozessen und Rahmenbedingungen:

- Raumgestaltung (Jahrgangskluster, Freizeiträume, Mensa...)
- Lernrhythmisierung (30-Minuten-Stunden zu 60 oder 90 Minuten Blöcken...)
- Lernarrangements (Lernbüro, PANG, Werkstätten)
- Schulklima
- Kooperation und Partizipation (SV, Klassenrat, Beratungstage...)
- Teamarbeit (PANG, kooperatives Lernen, Tischgruppen...)
- Psychische und soziale Gesundheit (Lerncoaching, Beratungstage...)

Unter den in den Klammern genannten Begriffen, finden Sie auf unser Homepage viele Hinweise, was wir mit den Schlagworten konkret verbinden. Dabei geht es häufig um die Perspektive der Schülerinnen und Schüler.

Welche Prozesse und Rahmenbedingungen für unsere Lehrkräfte gelten folgen nun. Damit sich eine gute und gesunde Schule etabliert, orientieren wir uns an dem Vierfaktorenmodell der Themenzentrierten Interaktion (TZI) nach R. Cohn (Ich, Wir, Es und Globe). Das Personalkonzept der Gesamtschule Höhscheid strukturiert sich in Lehrkraft (Ich), Kollegium (Wir) und Schulentwicklung (Es).



Der spezifische und unveränderliche Rahmen (Globe) ist im Allgemeinen gekennzeichnet durch den rechtlichen Rahmen des Landes (Gesetze, Erlasse, Kernlehrpläne...) sowie der kommunale Rahmen (Einzugsbereich, konkurrierende Schulen...) und im Speziellen durch

das Leitbild, die Tatsache, dass die Schule sich gerade im Aufbau befindet, es sich um eine Gesamtschule mit Ganztagsunterricht handelt, das Raumkonzept mit den Jahrgangsklassen und die heterogene Zusammensetzung des Kollegiums.

Bei der kollegialen Zusammenarbeit sollen die Faktoren Lehrkraft, Schulentwicklung und Kollegium/ Schulleitung in Balance zueinanderstehen. So kann die autonome Lehrkraft die salutogene Schulentwicklung vorantreiben, indem gemeinsam mit anderen autonomen Lehrkräften Materialien und Prozesse zum Beispiel in den Fach- oder Säulenkonferenzen vorbereitet werden (siehe Terminplan). Dabei ist das individuelle Potenzial einer Lehrkraft von Bedeutung. Was bringt eine Person für die Schulentwicklung mit? Eine weitere zentrale Frage ist, Was braucht eine Person im Schulentwicklungsprozess? Daraus ergibt sich eine bedarfsorientierte Fortbildungsplanung bzw. **Fortbildungskonzept**, Unterstützungssysteme wie Supervisionstermine mit Schulexternen, eine kollegiale Fallberatungsgruppe, Mentoren für neue Lehrkräfte, kollegiales Hospitieren usw. Durch diese Vorgehensweise können die individuellen Grenzen von einzelnen Personen erweitert werden. Dabei braucht nicht jede Lehrkraft die Schulentwicklung neu zu entwickeln; es gibt erreichte Konzeptelemente, die akzeptiert sind und nach sich verändernden Rahmenbedingungen überarbeitet werden können.

Im Kollegium soll das Wohlbefinden durch Wertschätzung und Respekt gegenüber allen an der Schule beteiligten Personen erreicht werden. Das einzelne Individuum wird dabei in seiner Einzigartigkeit wahrgenommen. Dies äußert sich auch darin, wie sich die einzelne Person in das Kollegium kollaborativ einbringen kann. Dies soll durch eine mitarbeiterorientierte Führung durch die Schulleitung unterstützt werden. Grundlage dafür sind zuverlässige Kommunikationsformen und -orte (siehe z.B. Emailetikette, Rahmengesäftsordnung für Konferenzen, Perspektivgespräche mit SL...). Der in diesen Kollaborationsformaten angestoßene Entwicklungsprozess muss im Sinne einer lernenden Organisation reflektiert (**Evaluationskonzept**) und so Konzepte weiterentwickelt werden. Dabei können Umwege auch zum Ziel führen und Abkürzungen erst später entdeckt werden.

Das Kollegium entwickelt im Schulentwicklungsprozess das Schulprogramm entsprechend des gemeinsamen Leitbildes systemisch weiter. Dabei schaut es auf die Rahmenbedingungen, die beteiligten Personen und die Ressourcen. Die schulischen Konzeptelemente stehen in einem positiven Spannungsverhältnis zwischen Struktur/ Planung und Flexibilität im Prozess. Wenn transparente und verbindliche Absprachen getroffen werden, sind diese für alle verbindlich. So entstehen klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten (siehe Aufgabenbeschreibungen, Organigramm). Solche Absprachen werden in einem demokratischen Prozess ausgehandelt, der auf den gesetzlichen Mitwirkungsorganen basiert. Neue Absprachen fußen auf dem bisher Beschlossenen. Dadurch werden erreichte Absprachen wertgeschätzt.

Die Schulleitung der Gesamtschule Hörscheid, die wie alle Schulen ebenfalls ein hierarchisches System ist, wird hier nicht explizit aufgeführt. Schulleitung ist in allen Faktoren implizit vorhanden; sie ist auch eine autonome Lehrkraft, Teil des Kollegiums und Motor der Schulentwicklung. Leitungsaufgabe ist es also bedeutende Themen zu erkennen, das Kollegium zu befähigen den Anforderungen des Konzeptes gerecht zu werden und die Balance zwischen den Faktoren zu halten. Letztendlich liegt hier die Verantwortung bei der Schulleitung. Dazu bedarf es Rollenklarheit. Diese Zusammenhänge sind im **Schulleitungskonzept** festgehalten.